DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 18 november 2004 *

I mål C-284/02,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG,som framställts av Bundesarbeitsgericht (Tyskland), genom beslut av den 21 mars 2002 som inkom till domstolen den 2 augusti 2002, i målet mellan

Land Brandenburg

och

Ursula Sass,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden P. Jann samt domarna A. Rosas (referent), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts och S. von Bahr,

generaladvokat: L.A. Geelhoed,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören F. Contet,

* Rättegångsspråk: tyska.

med beaktande av det skriftliga förfarandet och efter att förhandling hållits den 11 mars 2004,

med beaktande av de yttranden som avgivits av:

— Land Brandenburg, genom J. Borck, Rechtsanwalt,

— Ursula Sass, genom Th. Becker, Rechtsanwalt,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom B. Martenczuk och N. Yerrell, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 27 april 2004 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Förevarande begäran om förhandsavgörande rör tolkningen av artikel 141 EG och rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191).

2 Begäran har framställts i samband med en tvist mellan Ursula Sass och hennes arbetsgivare, delstaten Brandenburg, beträffande den omständigheten att delstaten vid beräkningen av den anställningstid (Bewährungszeit, nedan kallad den föreskrivna anställningstiden) som krävs för att kunna flyttas upp till en högre lönegrad inte har beaktat hela den mammaledighet som Ursula Sass har tagit ut enligt lagstiftningen i före detta Tyska demokratiska republiken (nedan kallad före detta DDR).

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 I artikel 141 EG stadgas principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete.

4 Direktiv 76/207 syftar till att undanröja all form av diskriminering på grund av kön i arbetsvillkor eller villkor för tillgång till arbetsuppgifter eller befattningar på alla nivåer i yrkeshierarkin. I direktivet föreskrivs dock att det inte skall påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt vid graviditet och moderskap.

5 Vidare innehåller rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (EGT L 348, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3) vissa minimikrav i fråga om skydd av sådana arbetstagare.

6 Vad beträffar mammaledighet föreskrivs det i artikel 8 i direktiv 92/85 en rätt till mammaledighet under minst fjorton veckor, varav minst två veckor skall vara obligatoriska. Vidare föreskrivs i artikel 11 i direktivet att bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning samt övriga rättigheter enligt anställningsavtal skall säkerställas under sådan ledighet som avses i artikel 8.

7 Medlemsstaterna var emellertid inte skyldiga att införliva direktiv 92/85 förrän senast den 19 oktober 1994, det vill säga efter tiden för omständigheterna i målet vid den nationella domstolen.

De nationella bestämmelserna

8 I före detta DDR reglerades ställningen för kvinnor efter en förlossning i Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (före detta DDR:s arbetslag) (nedan kallad AGB-DDR) av den 16 juni 1977 (GB1. I, s. 85).

9 I 244 § AGB-DDR föreskrevs det att kvinnor hade rätt till mammaledighet under tjugo veckor efter förlossningen. Under mammaledigheten erhöll kvinnorna moderskapspenning från socialförsäkringen, motsvarande deras genomsnittliga nettoinkomst.

10 I Förbundsrepubliken Tyskland regleras ställningen för kvinnor efter en förlossning i Mutterschutzgesetz (nedan kallad MuSchG).

11 Enligt 6 § första stycket första meningen MuSchG är det förbjudet för kvinnor att arbeta under de första åtta veckorna efter förlossningen. Under denna mammaledighet erhåller kvinnan utöver moderskapspenningen ett tillskott från arbetsgivaren.

12 I 23a § Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (kollektivavtal för offentliganställda i Östtyskland) av den 10 december 1990 (nedan kallat BAT-O) föreskrivs följande beträffande befordran efter den föreskrivna anställningstiden:

"En anställd ... skall uppflyttas till nästa högre lönegrad sedan den föreskrivna anställningstiden har fullgjorts.

För anställningstidens fullgörelse gäller följande:

1. Kraven för befordran är uppfyllda när den anställde under den föreskrivna anställningstiden har visat att han är i stånd att fullgöra de arbetsuppgifter han har tilldelats. Härvid avses de arbetsuppgifter som motsvarar den lönegrad som den anställde omfattas av. ...

4. Anställningstiden skall fullgöras utan avbrott. Avbrott som i varje enskilt fall inte överstiger sex månader beaktas inte. Inte heller beaktas avbrott på grund av följande:

...

c) skyddsperioder enligt [MuSchG],

...

Avbrottsperioder med undantag av

...

e) skyddsperioder enligt [MuSchG]

räknas dock inte in i anställningstiden."

13 BAT-O ändrades den 8 maj 1991 genom första kollektivavtalet om ändring av BAT-O, vars 2 § rör övertagande av avlöningssystemet enligt kollektivavtalet för offentliganställda enligt följande kriterier:

"1. I den mån anställningstid, verksamhetsperioder, perioder med yrkesutövning och så vidare fordras enligt en arbetsbeskrivning, skall som anställningstid även räknas perioder som fullgjorts före den 1 juli 1991 och som enligt 19 § punkterna 1 och 2 BAT-O med tillhörande övergångsbestämmelser skall anses utgöra verksamhetsperioder och som skulle ha beaktats om avsnitt VI och avlöningssystemet enligt BAT-O hade gällt redan före den 1 juli 1991. ...

I den mån det enligt en arbetsbeskrivning är tillåtet att tillgodoräkna sig perioder som fullgjorts i verksamheter som faller utanför tillämpningsområdet för BAT-O, beaktas sådana perioder under förutsättning att de skulle ha beaktats enligt första stycket om perioden hade fullgjorts i arbete som faller inom tillämpningsområdet för BAT-O."

Bakgrund och tvisten i det nationella målet

14 Ursula Sass är tysk medborgare och arbetar sedan den 1 juli 1982 som produktionsledare vid Hochschule für Film und Fernsehen (högskola för film och television) Konrad Wolf i Potsdam.

15 Det framgår av handlingarna i målet att Ursula Sass anställningsförhållande reglerades genom AGB-DDR vid tidpunkten för hennes andra barns födelse, i januari 1987. Efter förlossningen tog Ursula Sass mammaledigt enligt 244 § AGB-DDR under perioden den 27 januari 1987–16 juni 1987, det vill säga i 20 veckor.

16 Det framgår vidare av handlingarna i målet att Ursula Sass anställningsförhållande efter Tysklands återförening överfördes till delstaten Brandenburg. Förhållandet reglerades därefter enligt en individuell överenskommelse genom BAT-O. Vid denna överföring beaktades Ursula Sass anställningstid sedan hon tillträdde sin tjänst, det vill säga den 1 juli 1982.

17 Fram till den 7 maj 1998 erhöll Ursula Sass lön enligt lönegrad II a i BAT-O. Med verkan från och med den 8 maj 1998 flyttades hon upp en lönegrad, det vill säga till lönegrad I b kategori 2. Vid beräkningen av den anställningstid på 15 år som krävs

för befordran enligt BAT-O, räknade delstaten Brandenburg in de första åtta veckornas mammaledighet som Ursula Sass hade tagit ut enligt 244 § AGB-DDR, men inte de följande tolv veckorna. Det framgår av handlingarna i målet att detta berodde på att det endast är skyddsperioder enligt MuSchG, det vill säga åtta veckor, och inte mammaledighet enligt AGB-DDR, som nämns i den relevanta bestämmelsen, det vill säga 23a § punkt 4 tredje meningen BAT-O.

18 Ursula Sass väckte talan vid en nationell domstol och gjorde gällande att hela mammaledigheten, det vill säga 20 veckor, borde ha beaktats. Delstaten Brandenburgs tolkning av 23a § BAT-O ledde enligt hennes uppfattning till en otillåten diskriminering av kvinnor. Hon yrkade därför att nämnda delstat skulle förpliktas att betala henne mellanskillnaden i lön för de tolv veckorna mellan den 12 februari 1998, då hon skulle ha haft rätt till löneförhöjning om hela mammaledigheten hade räknats in i den föreskrivna anställningstiden, och den 7 maj 1998, det vill säga 1 841,16 DEM brutto, jämte 4 procent ränta räknat på nettobeloppet från och med den 16 mars 1999.

19 Delstaten Brandenburg yrkade att talan skulle ogillas. Den anförde att det enligt BAT-O endast var skyddsperioder enligt MuSchG, och inte den längre mammaledighet som föreskrevs i 244 § AGB-DDR, som skulle räknas in i den föreskrivna anställningstiden.

20 De nationella underinstanserna biföll talan. Bundesarbeitsgericht anser att BAT-O är förenligt med gemenskapsrätten men medger att Ursula Sass missgynnas i förhållande till en manlig kollega, eftersom hon genom att ta ut mammaledighet, som endast kan tas ut av kvinnor, uppnår den högre lönegraden först tolv veckor efter en sådan kollega.

21 Mot denna bakgrund beslutade Bundesarbeitsgericht att vilandeförklara målet och att hänskjuta följande fråga till EG-domstolen för förhandsavgörande:

"Innebär artikel 119 i EG-fördraget (nu artikel 141 EG) och direktiv 76/207/EEG ett förbud mot en bestämmelse i ett kollektivavtal, enligt vilken perioder då arbetsförhållandet är vilande inte räknas in i den föreskrivna anställningstiden, om också en period, under vilken arbetsförhållandet har varit vilande på grund av att den kvinnliga arbetstagaren har utnyttjat rätten enligt 244 § punkt 1 AGB-DDR ... till mammaledighet till och med den tjugonde veckan efter förlossningen, undantas från att tillgodoräknas i anställningstiden till den del som i tiden sträcker sig utöver den skyddsperiod på åtta veckor som kan tillgodoräknas enligt 6 § MuSchG ...?"

Domstolens bedömning

22 Den nationella domstolen har ställt frågan för att få klarhet i huruvida artikel 141 EG eller direktiv 76/207 utgör hinder för att det i ett sådant kollektivavtal som BAT-O föreskrivs att mammaledighet som har tagits ut av en kvinnlig arbetstagare med stöd av lagstiftningen i före detta DDR inte skall räknas in i den föreskrivna anställningstiden till den del ledigheten överstiger den skyddsperiod på åtta veckor som föreskrivs i Förbundsrepubliken Tysklands lagstiftning och till vilken det hänvisas i avtalet.

23 Ursula Sass anser att frågan skall besvaras jakande. Delstaten Brandenburg och Europeiska gemenskapernas kommission hyser motsatt uppfattning. Kommissionen anser särskilt att gemenskapsrätten inte är tillämplig i förevarande fall.

24 Domstolen noterar inledningsvis att fördraget av den 31 augusti 1990 om Tysklands enande trädde i kraft den 3 oktober 1990 (BGBl. 1990 II, s. 889) och att gemenskapsrätten därmed var tillämplig den 10 december 1990, när BAT-O antogs. De bestämmelser som antogs efter Tysklands återförening för att reglera ställningen för de arbetstagare som därefter omfattades av lagstiftningen i Förbundsrepubliken Tyskland måste vara förenliga med tillämplig gemenskapsrätt.

25 För det andra erinrar domstolen om att den tidigare, beträffande artikel 141 EG, har slagit fast att diskrimineringsförbudet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare är av tvingande karaktär och inte endast gäller offentliga myndigheters agerande, utan även alla avtal som på ett kollektivt sätt reglerar anställningsvillkoren (se bland annat dom av den 8 april 1976 i mål 43/75, Defrenne, REG 1976, s. 455, punkt 39, svensk specialutgåva, volym 3, s. 59, av den 7 februari 1991 i mål C-184/89, Nimz, REG 1991, s. I-297, punkt 11, och av den 21 oktober 1999 i mål C-333/97, Lewen, REG 1999, s. I-7243, punkt 26). Eftersom BAT-O är tillämpligt på anställdas förhållande till offentliga organ, gäller samma sak för direktiv 76/207 (se, för ett motsvarande synsätt, dom av den 2 oktober 1997 i mål C-1/95, Gerster, REG 1997, s. I-5253, punkt 18).

26 Författarna till BAT-O hade sålunda kunnat undersöka ställningen för kvinnor vars anställningsförhållanden övergick på grund av den tyska återföreningen jämfört med manliga arbetstagare som också kom från före detta DDR.

27 Det är således med rätta som Ursula Sass har åberopat gemenskapsrätten för att tillvarata sina rättigheter.

28 För att kunna ge den nationella domstolen ett ändamålsenligt svar på den fråga som har ställts i förevarande mål, skall det först undersökas om den omständigheten att inte hela den mammaledighet som togs ut enligt lagstiftningen i före detta DDR beaktas vid beräkningen av den anställningstid som föreskrivs i BAT-O skall bedömas enligt artikel 141 EG eller om den i stället skall bedömas enligt direktiv 76/207.

29 I detta avseende framgår det av handlingarna i målet att tvisten vid den nationella domstolen rör den föreskrivna anställningstid som arbetstagaren skall ha fullgjort för att kunna flyttas upp till en högre lönegrad och vilket slags avbrott som kan räknas in i denna tid trots huvudregeln att tiden skall fullgöras utan avbrott och att tillåtna avbrott i vart fall inte kan räknas in i den föreskrivna anställningstiden.

30 Det resultat som Ursula Sass eftersträvar är visserligen en tidigare uppflyttning till en högre lönegrad. Den avgörande frågan för att uppnå ett sådant resultat är dock huruvida hela hennes mammaledighet kan räknas in i den föreskrivna anställningstid som skall ha fullgjorts för att hon skall kunna flyttas till en ny grad, i förevarande fall en högre lönegrad. Domstolen konstaterar sålunda att löneförhöjningen i förevarande fall endast är en konsekvens av beaktandet av nämnda mammaledighet.

31 De bestämmelser som är i fråga i tvisten vid den nationella domstolen reglerar således en arbetstagares uppflyttning till en högre grad efter den föreskrivna anställningstiden. Härav följer att den fråga som har ställts i förevarande fall syftar till att klargöra villkoren för tillträde till en högre nivå i yrkeshierarkin och således omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 76/207.

32 Beträffande principen om likabehandling erinrar domstolen om att det i direktivet medges att det är legitimt att skydda dels kvinnans biologiska tillstånd under och

efter graviditeten, dels den särskilda relationen mellan kvinnan och hennes barn under den period som följer efter graviditeten och förlossningen (se bland annat dom av den 12 juli 1984 i mål 184/83, Hofmann, REG 1984, s. 3047, punkt 25, och av den 18 mars 2004 i mål C-342/01, Merino Gómez, ännu ej offentliggjort i rättsfallssamlingen, punkt 32).

33 Därför är nationella bestämmelser enligt vilka kvinnor garanteras särskilda rättigheter på grund av graviditet och moderskap tillåtna enligt artikel 2.3 i direktivet. Rätten till mammaledighet omfattas av nämnda artikel (se dom av den 30 april 1998 i mål C-136/95, Thibault, REG 1998, s. I-2011, punkt 24).

34 Utövandet av de rättigheter som kvinnor har givits enligt nämnda artikel får inte heller medföra att de missgynnas i fråga om villkoren för tillträde till en högre nivå i yrkeshierarkin. Direktiv 76/207 har ur denna synvinkel till syfte att leda till en faktisk, och inte en formell, jämlikhet (se, för ett motsvarande synsätt, domarna i de ovannämnda målen Merino Gómez, punkt 37, och Thibault, punkt 26).

35 Av det anförda följer att en kvinnlig arbetstagare i sitt anställningsförhållande är skyddad mot alla former av missgynnande som föranleds av att hon är eller har varit mammaledig.

36 En kvinna som missgynnas därför att hon har varit mammaledig diskrimineras på grund av sin graviditet och sin mammaledighet. Ett sådant handlande utgör direkt könsdiskriminering i den mening som avses i direktiv 76/207 (se dom av den 13 februari 1996 i mål C-342/93, Gillespie m.fl., REG 1996, s. I-475, punkt 22, domen i det ovannämnda målet Thibault, punkterna 29 och 32, och dom av den 30 mars 2004 i mål C-147/02, Alabaster, ännu ej offentliggjort i rättsfallssamlingen, punkt 47).

37 I förevarande fall missgynnas Ursula Sass i förhållande till en manlig kollega som påbörjat sin anställning i före detta DDR samma dag som hon, eftersom hon, genom att ta ut sin mammaledighet, inte blir uppflyttad till den högre lönegraden förrän tolv veckor efter en sådan kollega.

38 Den nationella domstolen har emellertid resonerat med utgångspunkt från att Ursula Sass inte missgynnas på grund av sitt kön, utan snarare på grund av att hennes anställningsförhållande tillfälligt avbröts under de tolv veckorna i fråga.

39 En kvinnlig arbetstagare fortsätter dock att vara bunden till sin arbetsgivare genom anställningsavtalet under mammaledigheten (se domarna i de ovannämnda målen Gillespie m.fl., punkt 22, Thibault, punkt 29, och Alabaster, punkt 47). Detta förhållande påverkas inte av det sätt på vilket den kvinnliga arbetstagaren uppbär ersättning under nämnda ledighet.

40 Kommissionen har å sin sida åberopat direktiv 92/85 för det fall det rör sig om en fråga om könsdiskriminering och anfört att det bör undersökas hur en längre mammaledighet än den minimiperiod som föreskrivs i direktivet eventuellt kan inverka på rättigheter enligt anställningsavtalet. Kommissionen har i detta avseende hänvisat till dom av den 27 oktober 1998 i mål C-411/96, Boyle m.fl. (REG 1998, s. I-6401, punkt 79) och tycks dra slutsatsen att kvinnliga arbetstagares rättigheter kan påverkas av en mammaledighet som går utöver minimiföreskrifterna i artikel 8 i nämnda direktiv och att de 20 veckor som Ursula Sass frivilligt har valt att ta ut i enlighet med 244 § AGB-DDR endast utgör en förmån som har erbjudits henne.

41 Detta resonemang kan inte godtas.

42 Vad för det första gäller direktiv 92/85 erinrar domstolen om att medlemsstaterna inte behövde införliva det förrän senast den 19 oktober 1994, det vill säga efter tiden för omständigheterna i det nationella målet.

43 Även om det skulle antas att direktivet kan ha betydelse, noterar domstolen vidare att det i artikel 11 i direktivet föreskrivs att rättigheterna enligt anställningsavtalet, för att garantera skyddet för gravida och nyligen förlösta eller ammande kvinnor, skall säkerställas "[i] det fall som avses i artikel 8". I artikel 8 föreskrivs dock "sammanhängande barnledighet under mins. 14 veckor".

44 Den omständigheten att kvinnor enligt viss lagstiftning har rätt till mer än fjorton veckors mammaledighet hindrar således inte att denna ledighet ändå betraktas som sådan mammaledighet som avses i artikel 8 i direktiv 92/85, och därmed som en period då rättigheterna enligt anställningsavtalet skall säkerställas enligt artikel 11 i samma direktiv.

45 Vidare kan inte frågan huruvida sådan ledighet är obligatorisk vara avgörande för den fråga som har ställts i förevarande fall. I detta avseende noterar domstolen att förbudet mot att arbeta enligt direktiv 92/85 endast avser en period på minst två veckor av nämnda mammaledighet på minst fjorton veckor.

46 Den omständigheten att Ursula Sass valde att ta ut samtliga de tjugo veckors ledighet som föreskrevs i AGB-DDR, medan de åtta veckornas ledighet som föreskrivs i MuSchG innebär ett förbud mot att arbeta, hindrar således inte att ledigheten i sin helhet kan betraktas som en lagstadgad ledighet som syftar till att skydda kvinnor som har fött barn.

47 Vad därefter beträffar domen i det ovannämnda målet Boyle m.fl. konstaterar domstolen att denna dom, i motsats till vad kommissionen tycks anse, inte på något sätt påverkar svaret på frågan i förevarande mål, eftersom det i målet Boyle inte rörde sig om en lagstadgad ledighet, utan om en extra ledighet som beviljades av arbetsgivaren.

48 Av det anförda följer att det, om det enligt nationell lagstiftning finns en rätt till mammaledighet som syftar till att under den period som följer efter graviditeten och förlossningen skydda såväl kvinnans biologiska tillstånd som den särskilda relationen mellan kvinnan och hennes barn, enligt gemenskapsrätten krävs dels att uttaget av denna i skyddssyfte lagstadgade ledighet inte avbryter anställningsförhållandet för kvinnan i fråga eller tillämpningen av de rättigheter som följer därav, dels att nämnda ledighet inte medför att hon missgynnas.

49 I BAT-O hänvisas det i detta avseende endast till den nationella lagstiftningen i Förbundsrepubliken Tyskland, medan den ledighet som är i fråga har tagits ut enligt lagstiftningen i före detta DDR.

50 Slutligen uppkommer således frågan vilket slags ledighet Ursula Sass faktiskt tog ut, för att det skall kunna avgöras om ledigheten kan likställas med en sådan skyddsperiod som avses i MuSchG, vilken syftar till att skydda kvinnor som har fött barn.

51 Om så är fallet borde denna ledighet ha beaktats vid beräkningen av den föreskrivna anställningstiden på samma sätt som en sådan skyddsperiod, det vill säga i sin helhet. Om den inte har beaktats i sin helhet, har Ursula Sass missgynnats på grund av att hon varit mammaledig och således utsatts för direkt könsdiskriminering i den mening som avses i direktiv 76/207 genom att flyttas upp till den högre lönegraden först tolv veckor efter en manlig kollega som påbörjat sin anställning i före detta DDR samma dag som hon.

52 I detta avseende är det signifikant att det framgår av den tyska regeringens svar på de skriftliga frågorna från domstolen att syftet med å ena sidan mammaledigheten på åtta veckor enligt 6 § MuSchG och å andra sidan den mammaledighet på tjugo veckor enligt 244 § AGB-DDR som Ursula Sass tog ut i stor utsträckning överlappade. Båda typerna av ledighet syftade enligt nämnda regering till mammans fysiska återhämtning efter förlossningen och till att hon personligen skulle få ta hand om sitt barn.

53 Som domstolen har slagit fast vid ett flertal tillfällen är syftet med direktiv 76/207, särskilt artikel 2.3 i direktivet, just detta dubbla skydd för kvinnan (se bland annat den ovan i punkt 34 i denna dom nämnda rättspraxisen).

54 Det framstår således som om den mammaledighet på tjugo veckor som föreskrevs i 244 § AGB-DDR hade samma syften och samma ändamål som den skyddsperiod på åtta veckor som föreskrivs i 6 § MuSchG, och som om denna ledighet på tjugo veckor således skall betraktas som en lagstadgad ledighet som syftar till att skydda kvinnor som har fött barn och räknas in i den föreskrivna anställningstid som krävs för att kunna bli uppflyttad till en högre lönegrad.

55 Det ankommer emellertid inte på EG-domstolen att tolka nationell lagstiftning, vilket endast den nationella domstolen är behörig att göra. När direktiv 76/207 har åsidosatts genom bestämmelser i lag som innebär att en diskriminering i strid med direktivet har införts, är de nationella domstolarna dock skyldiga att undanröja nämnda diskriminering med användning av alla till buds stående medel, bland annat genom att tillämpa nämnda bestämmelser till förmån för den missgynnade gruppen (se dom av den 20 mars 2003 i mål C-187/00, Kutz-Bauer, REG 2003, s. I-2741, punkt 75, och av den 11 september 2003 i mål C-77/02, Steinicke, REG 2003, s. I-9027, punkt 72).

56 Under dessa förhållanden ankommer det på den nationella domstolen att mot bakgrund av omständigheterna i målet vid nämnda domstol avgöra om den ledighet som Ursula Sass tog ut kan likställas med den skyddsperiod som avses i BAT-O i fråga om syfte och ändamål, vid bedömningen av huruvida hela den lagstadgade ledighet som togs ut enligt lagstiftningen i före detta DDR kan räknas in i den anställningstid som föreskrivs i BAT-O.

57 Vid bedömningen av syftena och ändamålen med respektive regelverk får dock varken den omständigheten att ledigheten är obligatorisk eller det sätt på vilket den kvinnliga arbetstagaren uppbär ersättning under ledigheten vara avgörande kriterier.

58 Om den nationella domstolen drar slutsatsen att den mammaledighet som föreskrevs i 244 § AGB-DDR är en sådan lagstadgad ledighet som syftar till att skydda kvinnor som har fött barn, skall således ledigheten i sin helhet räknas in i den föreskrivna anställningstid som skall fullgöras för att kunna flyttas upp till en högre lönegrad, detta för att en kvinna som har tagit ut nämnda ledighet inte på grund av sin graviditet och sin mammaledighet skall missgynnas i förhållande till en manlig kollega som påbörjat sin anställning i före detta DDR samma dag som hon.

59 Mot bakgrund av det anförda skall den nationella domstolens fråga besvaras på så sätt att direktiv 76/207 utgör hinder för att det i ett sådant kollektivavtal som BAT-O föreskrivs att mammaledighet som har tagits ut av en kvinnlig arbetstagare med stöd av lagstiftningen i före detta DDR inte skall räknas in i den föreskrivna anställningstiden till den del ledigheten överstiger den skyddsperiod som föreskrivs i Förbundsrepubliken Tysklands lagstiftning och till vilken det hänvisas i avtalet, förutsatt att syftet och ändamålet med respektive ledighet motsvarar det syfte att skydda kvinnor vid graviditet och moderskap som avses i artikel 2.3 i direktivet. Det ankommer på den nationella domstolen att avgöra om denna förutsättning är uppfylld.

Rättegångskostnader

60 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttranden till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

På dessa grunder beslutar domstolen (första avdelningen) följande dom:

Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor utgör hinder för att det i ett sådant kollektivavtal som Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost (kollektivavtal för offentliganställda i Östtyskland) föreskrivs att mammaledighet som har tagits ut av en kvinnlig arbetstagare med stöd av lagstiftningen i före detta Tyska demokratiska republiken inte skall räknas in i den föreskrivna anställningstiden till den del ledigheten överstiger den skyddsperiod som föreskrivs i Förbundsrepubliken Tysklands lagstiftning och till vilken det hänvisas i avtalet, förutsatt att syftet och ändamålet med respektive ledighet motsvarar det syfte att skydda kvinnor vid graviditet och moderskap som avses i artikel 2.3 i direktivet. Det ankommer på den nationella domstolen att avgöra om denna förutsättning är uppfylld.

Underskrifter